Deutscher Bundestag **Drucksache 14/6382**

14. Wahlperiode 21. 06. 2001

Entschließungsantrag

der Abgeordneten Dr. Ruth Fuchs, Dr. Klaus Grehn, Uwe Hiksch, Dr. Heidi Knake-Werner, Pia Maier und der Fraktion der PDS

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung
– Drucksachen 14/5741, 14/6352 –

Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerfG-Reformgesetz)

Der Bundestag wolle beschließen:

Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 ist eine der wichtigsten Aufgaben im Zusammenhang mit der Anpassung des Arbeitsrechts an die Veränderungen der Betriebs- und Beschäftigtenstruktur sowie der neuen Wettbewerbsbedingungen. Angesichts der weit reichenden Umbrüche der vergangenen zwei Jahrzehnte ist die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes lange überfällig und erfolgt zu einem Zeitpunkt, wo wesentliche Teile des Gesetzes schon seit Jahren nicht mehr der Realität gerecht werden. Die Notwendigkeit des Reformgesetzes ergibt sich in erster Linie aus der nachlassenden Wirkung des Gesetzes für eine demokratische und sozialverträgliche Gestaltung der betrieblichen Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital. Um die 1972 vom Gesetzgeber beabsichtigten Ziele des Betriebsverfassungsgesetzes wieder erreichbar zu machen, wäre eine völlige Überarbeitung des Gesetzes notwendig gewesen. Der Antrag der Bundesregierung hat sich dieser Aufgabe weitgehend entzogen.

Die vorgenommenen Änderungen werden dem erdrückenden Reformbedarf der betrieblichen Praxis nicht gerecht und erschöpfen sich in unausweichlichen Präzisierungen der Aufgabenkataloge für Arbeitgeber und Betriebsrat. Dies gilt zum Beispiel für die Unterrichtung des Betriebsrates in Sachen Umweltschutz, für die anteilige Beteiligung von Frauen in den Betriebsräten und die Integration ausländischer Beschäftigter sowie der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Hier holt der Gesetzentwurf nur nach, was bereits Praxis der meisten Betriebsräte ist. Auch wo gegenüber dem geltenden Gesetz neue Rechte und Ansprüche des Betriebsrates aufgenommen wurden, entsprechen sie weitgehend der schon geltenden Rechtsprechung.

Das vereinfachte Wahlverfahrens, wie auch die verbesserten Freistellungsmöglichkeiten für Betriebsräte sind zu begrüßen, werden aber den eigentlichen Problemen nicht gerecht. Der bedenklichen Abnahme von Betrieben mit betrieblicher Interessenvertretung ist allein mit einem vereinfachten Wahlver-

fahren nicht zu begegnen. Solange die Wahl von Betriebsräten nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, werden der steigende Konkurrenzdruck in den Betrieben, die Ausdifferenzierung der Betriebsstruktur und vor allem die Repressalien der Arbeitgeber weiter verhindern, dass mindestens in der Mehrheit der Betriebe betriebliche Interessenvertretungen gewählt werden. Mit der verbesserten Freistellungsregelung und der Erhöhung der Zahl zu wählender Betriebsratsmitglieder kommt das Reformgesetz der Bundesregierung den betrieblichen Veränderungen nur sehr beschränkt entgegen. Angesichts der wachsenden Aufgaben des Betriebsrates und der bei gleich bleibendem Betriebsergebnis abnehmenden Beschäftigtenzahl, müssten die Arbeitsmöglichkeiten der Betriebsräte wesentlich deutlicher verbessert werden, um zu dem Standard zurückzukehren, den das Gesetz von 1972 entsprechend dem damaligen Entwicklungstand von Wirtschaft und Technik ermöglichte.

Das größte Defizit der Novellierung wird durch den Verzicht auf strukturelle Reformen der betrieblichen Mitbestimmung verursacht. Weil der Kern des Gesetzes im Wesentlichen unverändert bleibt, verfehlt das Reformgesetz sein wichtigstes Ziel, nämlich die Anpassung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte an die neuen technischen und wirtschaftlichen Bedingungen.

Es bleibt weiterer Reformbedarf, der insbesondere folgende Probleme betrifft:

1. Durch das vereinfachte Wahlverfahren wird lediglich der Zeitraum verkürzt, in dem der Arbeitgeber die Wahl eines Betriebsrates durch Versprechungen oder Repressionen verhindern kann. Die Möglichkeit an sich wird nicht eingeschränkt. Die Straf- und Bußgeldvorschriften des § 119 BetrVG sind zu verschärfen. Um die Repressionsmöglichkeiten des Arbeitgebers weiter zu begrenzen, ist eine zeitliche und sachliche Ausweitung des Kündigungsschutzes für alle Beschäftigten notwendig, die an der Wahlvorbereitung beteiligt sind.
2. Die Wahl von Konzernbetriebsräten und Wirtschaftsausschüssen muss obligatorisch werden.
3. Die Möglichkeit zur Teilfreistellung von Betriebsräten muss zeitlich gestaffelt auch in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten eingeräumt werden.
4. Auszubildende in über- und außerbetrieblichen Ausbildungsstätten müssen als Arbeitnehmer im Sinne des § 5 BetrVG einbezogen werden.
5. Das Mandat der Betriebsräte muss auf die gesamte Randbelegschaft ausgedehnt werden. Einzubeziehen sind insbesondere arbeitnehmerähnliche Selbständige und Werkvertragsarbeiter.
6. Die Möglichkeit des Betriebsrates zur Unterstützung seiner Aufgaben Sachverständige heranzuziehen ist auszuweiten. Erstens ist die dafür notwendige Betriebsgröße auf 50 zu senken und zweitens muss die Möglichkeit zur Heranziehung von Beraterinnen und Beratern auf sämtliche Mitwirkungs- und Mitbestimmungstatbestände ausgeweitet werden.
7. Die Mitbestimmung des Betriebsrates ist auf die Einführung technischer und organisatorischer Systeme auszudehnen, die zu einer ganzheitlichen Vernetzung und Veränderung der Arbeitsabläufe führen.
8. Der kontinuierliche Veränderungs- und Optimierungsprozess der modernen Betriebsstruktur verlangt, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates sich auch auf Prozesse bezieht, für die nicht von vorn herein abschließende Regelungen getroffen werden können.
9. Das Mitbestimmungsrecht über Grundsätze der Gruppenarbeit muss auch auf die Einführung von Gruppenarbeit ausgedehnt werden.

10. Der Betriebsrat muss ein generelles Mitwirkungsrecht bei befristeten Einstellungen sowie ein Widerspruchsrecht bei Auslaufen der befristeten Beschäftigung erhalten.
11. Im Falle von Betriebsänderungen muss der Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch erhalten, solange der Interessenausgleich nicht abgeschlossen ist. Gleichzeitig muss gesichert werden, dass zum Beispiel sein Beratungs- und Verhandlungsrecht bei Massenentlassungen nicht durch den Beginn der Kündigungen unterlaufen werden kann.
12. Der Tendenzschutz ist auf den Bereich der religiösen Verkündigung und der unmittelbaren politischen Tätigkeit zu beschränken.

Berlin, den 20. Juni 2001

Dr. Ruth Fuchs
Dr. Klaus Grehn
Uwe Hiksch
Dr. Heidi Knake-Werner
Pia Maier
Roland Claus und Fraktion

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333